

Meningkatkan Kompetensi SDM Di Lingkungan Pesantren Dalam Bidang Administrasi Office Pada Pesantren Darul Islah

Riki Hartanto*¹, Oktavia Nilasari²

^{1,2}Program Studi 1Jurusan Teknologi Informasi, Universitas Mitra Indonesia, Indonesia
e-mail: *¹rikihartanto@umitra.ac.id, ²oktavianilasari@umitra.ac.id

Abstrak

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan yang masih sangat berpengaruh di Indonesia. Hal itu dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: Pertama, dunia pesantren mewarisi dan memelihara kontinuitas tradisi Islam yang dikembangkan ulama dari masa ke masa pesantren mahasiswa darul islah berusaha mempersiapkan kelompok muda yang memiliki tanggung jawab untuk melanjutkan tugas-tugas keilmuan agar menjadi sarjana yang memiliki kemampuan di bidang spiritual yang tinggi serta menguasai IPTEK sebagai modal dalam menghadapi globalisasi dan modernisasi di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkompomten maka pengabdian ini dilakukan

Kata kunci—3-5Pesantren, Sumber Daya Manusia, Pendidikan

Abstract

Pesantren is one of the most influential educational institutions in Indonesia. This is influenced by two things, namely: First, the world of Islamic boarding schools inherits and maintains the continuity of Islamic traditions that were developed by scholars from time to time. in the high spiritual field and mastering science and technology as capital in facing globalization and modernization in the midst of people's lives. To increase competent resources, this service is carried out

Keywords—3-5 Boarding School, Human Resource, Learning

1. PENDAHULUAN

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan yang masih sangat berpengaruh di Indonesia. Hal itu dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: Pertama, dunia pesantren mewarisi dan memelihara kontinuitas tradisi Islam yang dikembangkan ulama dari masa ke masa, tidak terbatas dari periode tertentudalam sejarah Islam. Martin Van Bruinessen mengistilahkan bahwa pesantren adalah untuk mentransmisikan Islam tradisional sebagaimana yang terdapatdalam kitab-kitab klasik yang ditulis berabad-abad yang lalu, (Azra, 1999,Bruinessen, 1992). Kedua,

Pesantren merupakan tempat untuk mendidik calon-calon pemimpin di tengah-tengah masyarakat, oleh karena itu kebutuhan akan pesantren tidak dapat diabaikan begitu saja. Dalam realitasnya banyak di antara pemuka masyarakat adalah lulusan pesantren. Pesantren mahasiswa darul ulum berusaha mempersiapkan kelompok muda yang memiliki tanggung jawab untuk melanjutkan tugas-tugas keilmuan agar menjadi sarjana yang memiliki kemampuan di bidang spiritual yang tinggi serta menguasai IPTEK sebagai modal dalam menghadapi globalisasi dan modernisasi di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkompeten maka pengabdian ini dilakukan.

2. METODE PENELITIAN

2.2 pengembangan SDM

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Syaiful Bahri Jamarah (2017) Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha yaitu :

1). Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Inovatif yaitu Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

2). Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik. Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib kita terapkan sejak usia dini agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan.

3). Kehadiran dalam bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian.

4). Sikap dalam bekerja

Sikap positif diperlukan terutama jika menemukan masalah dalam pekerjaan. Jangan langsung pasrah melainkan berusaha mencari berbagai jalan untuk mencari solusi permasalahannya. Bisa jadi ini langkah untuk mencapai posisi yang lebih tinggi jadi selesaikan dengan hati yang jernih.

5). Inisiatif dan kreatif

Seseorang akan dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang” yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya, namun orang yang kreatif belum tentu inisiatif, Sedangkan seseorang akan dikatakan mempunyai inisiatif apabila dia mampu melakukan sesuatu tanpa disadari oleh orang lain disekitarnya, mungkin pula dia selalu mengandalkan dirinya sendiri dalam melakukan hal apapun, namun orang yang punya inisiatif belum tentu kreatif. Kerjasama dengan pihak lain Kerjasama dengan pihak lain sangat diperlukan dalam bekerja, karena kerjasama akan membantu kelancaran dalam bekerja dan berjalannya suatu pekerjaan.

6). Keandalan dalam bekerja

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja; mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika; mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain.

7). Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

8). Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Dalam bertanggung jawab berarti kita sedang menyelesaikan sebuah masalah. Di dalam bekerja selalu saja ada kesalahan yang kita perbuat. Dan kesalahan tersebut harus dipertanggung jawabkan, harus diselesaikan. Di saat kita menyelesaikan masalah itu kita harus bijaksana dalam memilih cara untuk menyelesaikan masalah tersebut. Hal tersebut agar rasa tanggung jawab yang telah kita kerjakan dapat berhasil dengan baik. Sehingga masalah itu kita dapat selesaikan dengan bijaksana.

9). Pemanfaatan waktu dalam bekerja

Waktu tidak hanya setara dengan uang, namun lebih dari itu. Waktu merupakan aset tak kasat mata yang paling sulit untuk dikendalikan penggunaannya. Untuk itulah kita harus memanfaatkan waktu dengan lebih efisien lagi.

2.3 Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Suderajat Cahyono (2015) mengatakan bahwa :

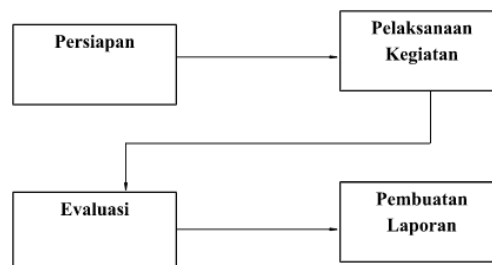
a). Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b). Fungsi pemeliharaan tenaga kerja

Fungsi pemeliharaan tenaga kerja mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi..

2. 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 1 Kerangka Pemecahan Masalah

2.4 Metode Kegiatan

Teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan adalah workshop dengan menggunakan alat bantu multimedia berupa laptop, LCD.

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat ini dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, tutorial.

Metode ceramah, tutorial.

Pertemuan / sesi	Materi Ajar	Waktu	Alat/Bahan/Sumber Ajar	Penilaian
Ke-1	Pengenalan program kegiatan	30 menit	LCD, Proyektor, Handout materi	Partisipasi peserta, keaktifan peserta.
Ke-2	Materi ke 1	30 Menit	LCD, Proyektor, Handout materi	Partisipasi peserta, pemahaman peserta.
Ke-3	Sesi tanya jawab dan diskusi	30 Menit	LCD, Proyektor, Handout materi	Partisipasi dan pemahaman peserta
Ke-4	Materi ke 2	45 Menit	LCD, Proyektor, Handout materi	Partisipasi dan keaktifan peserta, pemahaman.
Ke-5	isoma	45 Menit		
Ke-6	Materi ke 3 dan tanya jawab	45 Menit	LCD, Proyektor, Handout materi	Tingkat pemahaman peserta, cara berpikir peserta.
Ke-7	Kesimpulan dan penutup	30 Menit	LCD, Proyektor, Handout materi	Keaktifan peserta, cara berpikir peserta.

KETERANGAN	BULAN											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pengajuan Proposal												
Persiapan Materi dan Bahan												
Pelaksanaan Kegiatan												
Pembuatan laporan dan Evaluasi												

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di pondok pesantren darul islah berjalan dengan efektif. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di lakukan dengan melakukan pengajuan proposal kepada LPPM Fakultas komputer Universitas Mitra Indonesia kemudian baru dilakukan kegiatan.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat tentang peningkatan kompetensi SDM di lingkungan pondok pesantren dilakukan dengan rangkaian kegiatan berupa pemberian materi Pengenalan program kegiatan, Pengertian SDM, Komponen data SDM, Tujuan pengelolaan dan peningkatan SDM, Review pelaksanaan

Peserta dalam kegiatan ini sangat aktif dalam berinteraksi dengan tim pelaksana. Kegiatan ini menjadi Tujuan yang diharapkan dari program pengabdian ini adalah sebagai berikut: peningkatan kompetensi SDM di lingkungan pesantren khususnya dalam bidang administrasi

Karena dengan meningkatkan kompetensi dari SDM khususnya di bidang administrasi akan meningkatkan kualitas dari pondok pesantren

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan dengan memberikan pengetahuan. peningkatan kompetensi SDM di lingkungan pesantren khususnya dalam bidang administrasi maka seluruh SDM dapat lebih berkompeten dan akan meningkatkan kualitas pondok pesantren

5. SARAN

Diharapkan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan datang Tim dapat menambah durasi waktu kegiatan pengabdian

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Muhammad Yusuf. 2016. Peningkatan SDM Yang Handal. Dosen ULM Banjarmasin.
 - [2] Syaiful Bahri Jamarah. 2017. Manajemen Madrasah. Dosen UIN Antasari Banjarmasin.
 - [3] Ahmad Sanusi. 2016. Teknik Pengelolaan Berbasis IT. Dosen UNINUS Bandung.
 - [4] Suparlan Ahmad. 2015. Potret SDM Yang Tangguh. Dosen ULM Banjarmasin.
-